

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА: ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ

Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова (Магнитогорск)

Аннотация. Цель статьи – поиск точек соприкосновения, возникающих в процессе взаимодействия образовательной организации и бизнес-сообщества. Усиление взаимодействия образовательной организации и бизнес-сообщества возможно при четко обозначенном порядке совместного сотрудничества, в результате которого заинтересованные стороны должны нести распределенную ответственность и четко выполнять свои обязанности в процессе сотрудничества. В заключение авторами делается вывод, что процесс взаимодействия образовательной организации с представителями бизнес-сообщества способствует повышению конкурентоспособности не только образовательной организации, но и выпускников, одновременно обеспечивая устойчивое развитие территории.

Ключевые слова: образование, образовательная организация, профессиональная подготовка, бизнес-сообщество, бизнес-среда, работодатель.

INTERACTION OF EDUCATIONAL ORGANIZATION AND BUSINESS COMMUNITY: THE POINTS OF CONTACT

N. R. Balynskaya, N. V. Kuznetsova (Magnitogorsk)

Abstract. The purpose of the article is to find the points of contact that arise in the process of interaction between the educational organization and the business community. Strengthening the interaction between the educational organization and the business community is possible with a clearly defined order

© Балынская Н. Р., Кузнецова Н. В., 2018

Наталья Ринатовна Балынская – доктор политических наук, доцент, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления и управления персоналом, Институт экономики и управления, Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова.

E-mail: balynskaya@list.ru

Нина Владимировна Кузнецова – кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента, Институт экономики и управления, Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова.

E-mail: Nina-kw@mail.ru

Natalia R. Balynskaya – Doctor of Political Sciences, Associate Professor, Head of the Chair of Governmental and Local Administration and HR Management, Economics and Management Institute of the Nosov Magnitogorsk State Technical University.

Nina V. Kuznetsova – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Chair of Management, Economics and Management Institute of the Nosov Magnitogorsk State Technical University.

of joint cooperation, as a result of which the stakeholders should bear the distributed responsibility and clearly fulfill their responsibilities in the process of cooperation. In conclusion, the authors conclude that the process of interaction between the educational organization and representatives of the business community contributes to the competitiveness of not only the educational organization, but also the graduates, while ensuring the sustainable development of the territory.

Key words: *education, educational organization, vocational training, business community, business environment, employer.*

Задача модернизации экономики и общества в настоящее время входит в число приоритетных направлений развития России, что неразрывно связано с переходом на инновационный путь развития, способствующим повышению конкурентоспособности страны. При этом необходимым условием перехода на инновационный путь является конкуренция национальной системы образования с учетом постоянного обновления образовательных технологий и быстрой адаптации к требованиям динамично развивающегося мира [1]. Но, к сожалению, приходится констатировать, что в рамках существующей системы высшего образования возникает противоречие – несоответствия теоретической базы подготовки студентов требованиям, которые предъявляет к ним работодатель [2]. Наблюдается оторванность запросов реального производства (интересов бизнес-сообщества) от возможностей системы образования.

Нельзя не согласиться с точкой зрения Б. С. Гершунского, который считает, что ценностно-целевые концепции образования (в нашем понимании – профессиональной подготовки) и построенные на их основе образовательные доктрины имеют смысл лишь в том случае, если они помогают выйти в сферу широко понимаемой социальной и образовательной практики, способствуют осознанию ориентиров развития сферы образования и решаемых ею задач [3]. При этом особый интерес вызывает позиция Т. В. Сохраняевой, по мнению которой, университет следует рассматривать в контексте пространства социального взаимодействия как «сферу деятельности и социального влияния» [4, с. 25]. В данном контексте университет характеризуется своим устойчивым присутствием в социуме и востребованностью в бизнес-сообществе.

Стремясь переломить консерватизм высшего образования (с одновременным сохранением его целостности, методологии, теории), образовательные организации осуществляют поиск новых интенсивных форм и методов обучения [5, с. 96], в том числе и через привлечение к процессу преподавания представителей бизнес-сообщества, что сопряжено с внедрением новых образовательных технологий, ориентированных на вариативность, творческую инициативу и личностный по-

тенциал обучающихся, максимально готовых к практической деятельности и способных быстро включаться в инновационные процессы [6]. Основной движущей силой развития сотрудничества является обоюдная заинтересованность государства, профессионального образования и бизнеса в подготовке профессиональных кадров, чьи знания, умения и профессиональные компетенции отвечают требованиям современной инновационной экономики [7].

Экспертами отмечается, что бизнес и образование – это два важных, но разных «потока» (направления), питающих национальную культуру [8]. Конкуренция заставляет работодателей повышать требования к фактическим результатам подготовки на всех уровнях образования и вести речь о необходимости формирования в процессе подготовки у выпускников новых качеств, необходимых для работы в условиях нестабильного внешнего окружения. Работодатели практически приходят к единому мнению: 75% ответили, что приоритетным критерием выбора претендента на вакантную должность являются общекультурные и личностные компетенции кандидата, второе место занимает качество образования (57%) [9]. Все это позволяет выявить несоответствие образовательных программ требованиям рынка труда и работодателей.

Решение обозначенной проблемы возможно через определение точек соприкосновения образовательной организации и бизнес-сообщества. К числу таких точек соприкосновения можно отнести, с одной стороны, участие в разработке и формировании основных образовательных программ (ООП) на всех уровнях (включая стадию общественной аккредитации ООП); с другой – участие в образовательном процессе посредством формирования заказа на подготовку специалистов нужного профиля и квалификации (целевой прием) и определения требований к результатам ООП с последующим трудоустройством и адаптацией выпускников. Активное включение в процесс взаимодействия с образовательной организацией находит отражение в участии работодателей в формировании заказа (целевого приема) на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации. Это во многом определяет существование позиции, согласно которой «в настоящее время работодатель становится доминирующим заказчиком образовательного процесса». Бизнес-сообщество рассматривает выпускника как стратегический ресурс, способный достигать поставленных целевых установок.

В целях поддержания и укрепления связей с бизнес-сообществом образовательные организации должны включать представителей сообщества в творческие, методические группы по планированию, реализации и оценке образовательных программ. При этом представители университетов должны консультироваться с представителями бизнес-сооб-

щества на регулярной основе в целях выявления новых потребностей, что дает возможность для корректировки образовательных программ, которые могут быть (и должны быть, по мнению авторов статьи) изменены с учетом потребностей общества.

Взаимодействие образовательной организации и бизнес-сообщества должно способствовать возникновению определенной системы ответственности заинтересованных сторон: образовательные организации берут на себя ответственность за подготовку выпускников, чтобы «научить их учиться в неопределенных ситуациях», реализацию концепции «непрерывного образования через всю жизнь посредством проектной и научно-исследовательской деятельности»; представители бизнес-сообщества берут на себя ответственность за обучение выпускников в период прохождения практики и последующего трудоустройства и адаптации на рабочем месте; выпускники берут на себя ответственность за развитие своих профессиональных навыков и компетенций как во время обучения в университете, так и в дальнейшем [1; 4; 6–10]. Это позволит сделать процесс взаимодействия мобильным, гибким, соответствующим единой позиции, согласно которой система профессиональной подготовки должна быть ориентирована на реалии и запросы окружающей среды с учетом востребованности выпускников рынком, бизнес-сообществом, государством.

В заключение следует отметить, что процесс взаимодействия побуждает учебные заведения «осознанно» прийти к выводу, что в новых условиях образовательная деятельность может быть успешной только в том случае, если реализуемые программы по всем уровням подготовки будут способны гибко следовать за изменением конъюнктуры рынка и соответствовать требованиям основных заказчиков и потребителей программы, что позволит выпускникам не только найти свою трудовую нишу, но и изменить ее, при необходимости освоив соответствующую программу дополнительного профессионального обучения. При этом задача образовательной организации заключается в том, чтобы не только обеспечить первоначальное участие работодателей, но и сохранить их участие в образовательном процессе в течение долгого периода времени.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Кузнецова Н. В.** Компетентностный подход к профессиональной подготовке управленческих кадров: требования работодателей // Инновационный Вестник Регион. – 2013. – № 4(34). – С. 64–68.
2. **Kostina N. N., Ivlev A. V., Skvortsova N. V., Rakhlis T. P., Balynskaya N. R., Abilova M. G.** Formation and Development of Professional Competence of Bachelors in Engineering in the Process of Economic Education // Man in India. – 2017. – № 97(5). – P. 53–74.

3. **Гершунский Б.С.** Философия образования. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Флинта, 1998. – 432 с.
4. **Сохранияева Т. В.** Университет как пространство социального взаимодействия: современный контекст проблемы // Философия образования. – 2017. – № 71, вып. 2. – С. 24–33.
5. **Горбунова Г. А., Савельева О. П.** К вопросу о проблемах и тенденциях профессионального становления педагога-художника в современном образовании // Философия образования. – 2017. – № 71, вып. 2. – С. 94–101.
6. **Кузнецова Н. В.** Практико-ориентированная профессиональная подготовка управленческих кадров как условие инновационного развития системы менеджмент-образования // Инновационный Вестник Регион. – 2012. – № 1(27). – С. 22–27.
7. **Малинкина Г. Н., Кириллова Н. А., Родионова Н. В.** Формирование модели взаимодействия образования, государства, бизнеса [Электронный ресурс] // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – № 1. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/01/1574> (дата обращения: 19.11.2016).
8. **Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения** По результатам внешних оценок качества, проведенных АККОРК в 2007–2011 гг. [Электронный ресурс]. – М., 2012. – URL: <http://docplayer.ru/26570227-Uchastie-rabotodateley-v-realizacii-obrazovatelnyh-programm-i-vneshney-ocenke-rezultatov-obucheniya.html> (дата обращения 24.04.2014)
9. **Калугина Д. А., Климова Г. Г.** Управление взаимодействием вуза и предприятия при подготовке специалистов, востребованных на рынке труда // Вопросы управления. – 2015. – № 5(17). – С. 129–135.
10. **Balynskaya N. R., Sinitsina O. N., Kuznetsova N. V., Koptyakova S. V.** Management of the process of vocational training of a competent specialist // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – Vol. 6, no. 5 S4. – P. 538–545.

REFERENCES

1. **Kuznetsova N.V.** Competence approach to the professional training of management personnel: the requirements of employers. *Innovation Bulletin Region*, 2013, no. 4(34), pp. 64–68. (In Russian)
2. **Kostina N. N., Ivlev A. V., Skvortsova N. V., Rakhlis T. P., Balynskaya N. R., Abilova M. G.** Formation and Development of Professional Competence of Bachelors in Engineering in the Process of Economic Education. *Man in India*, 2017, no. 97(5), pp. 53–74.
3. **Gershunsky B. S.** *Philosophy of Education*. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute; Flint Publ., 1998, 432 pp. (In Russian)
4. **Sokhranyaeva T. V.** University as a space of social interaction: the contemporary context of the problem. *Philosophy of Education*, 2017, no. 71, Issue 2, pp. 24–33. (In Russian)
5. **Gorbunova G. A., Saveleva O. P.** To the issue of the problems and tendencies of professional formation of the teacher-artist in modern education. *Philosophy of Education*, 2017, no. 71, Issue 2, pp. 94–101. (In Russian)
6. **Kuznetsova N. V.** Practically oriented professional training of management personnel as a condition for innovative development of the management-education system. *Innovation Bulletin Region*, 2012, no. 1(27), pp. 22–27. (In Russian)
7. **Malinkina G. N., Kirillova N. A., Rodionova N. V.** Formation of the model of interaction between education, state, business. *Economics and management of innovative technologies*, 2013, no. 1. Available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/01/1574> (accessed November 19, 2016). (In Russian)
8. **Participation of employers in the implementation of educational programs and external evaluation of learning outcomes. Based on the results of external quality assessments conducted by**

ACCORC in 2007–2011. Moscow, 2012. Available at: <http://docplayer.ru/26570227-Uchastie-rabotodateley-v-realizacii-obrazovatelnyh-programm-i-vneshney-ocenke-rezultatov-obucheniya.html> (accessed April 24, 2014). (In Russian)

9. **Kalugina D. A., Klimova G. G.** Managing the interaction between the university and the enterprise in the training of specialists in demand on the labor market. *Management issues*, 2015, no. 5(17), pp. 129–135. (In Russian)
10. **Balynskaya N. R., Sinitsina O. N., Kuznetsova N. V., Koptyakova S. V.** Management of the process of vocational training of a competent specialist. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2015, no. 6(5). S4, pp. 538–545.

BIBLIOGRAPHY

Baldina M. Yu., Berezina E. V., Grunichev A. V., Kuznetsova N. V., Maliovanov M. V., Maltseva M. L., Plyusina E. M., Sinelobov N. A., Sleptsova I. F., Khmelev R. N., Khramov V. V. *Strategic aspects of monitoring, evaluation and analysis of the quality of vocational education: monograph*. Georgievsk, 2013. (In Russian)

Balynskaya N. R. Interaction of educational organizations in the conditions of political transformations (as exemplified by the MAOU «Academic Lyceum» and the Magnitogorsk State Technical University). *Psychological and Pedagogical Aspects of the Scientific Formation of the Individual: a collection of articles of the international scientific and practical conference*. Magnitogorsk, 2017, pp. 19–21. (In Russian)

Balynskaya N. R., Bezborodov A. A. Entrepreneurship as a person's quality. *Traditional national cultural and spiritual values as the foundation for Russia's innovative development*, 2014, no. 1, pp. 9–12. (In Russian)

Balynskaya N. R., Sinitsyna O. N., Kuznetsova N. V., Nazarova O. L. Building a talent management system. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2015, vol. 6, no. 5, pp. 279–288.

Kuznetsova N. V. Educational organization and business community – interaction in the aspect of employment of graduates. *Sociosphere*, 2017, no. 4, pp. 27–30.

Minervin I. G., Abramova S. V., Boyarov E. N., Lomov A. S. Practical-oriented model of training of the modern specialist: monograph. Yuzhno-Sakhalinsk : Publishing House SakhGU Publ., 2014, 152 pp. (In Russian)

Shiryaeva V. A. *Formation of universal key competence by means of TRIZ: Educational-methodical manual*. Saratov : Nauka Publ., 2009, 88 pp. (In Russian)

Принята редакцией: 19.11.2017